

当前农民工劳资关系状况的总体判断 ——以闽东南非公有制企业为例

徐金华¹, 万希²

(1 厦门大学 管理学院, 福建 厦门 361005; 2 广东商学院 管理学院, 广东 广州 510320)

[摘要] 劳资关系问题和农民工问题已成为我国经济发展中的突出问题, 这两个问题的交织点就是农民工劳资关系问题。当前, 农民工劳资关系问题突出, 但其状况究竟如何, 已有的研究并没有给出回答。本文以闽东南非公有制企业为例, 在对和谐状况的概念进行定义后, 运用统计方法进行分析, 试图对当前农民工劳资关系状况给出一个总体判断, 认为当前农民工劳资关系总体和谐, 并提出了相关建议。

[关键词] 劳资关系; 农民工; 闽东南; 非公有制企业

[中图分类号] F244

[文献标识码] A

[文章编号] 1004-5295(2009)01-0009-03

李丽林、李俊霞在《劳工关系》一书的译者序中第一句话就是“中国的劳工关系, 从来没有像现在这样复杂多变”。随着我国经济持续快速增长, 劳资关系已成为最重要的社会关系之一。劳动关系的和谐稳定是构建社会主义和谐社会的基础。当前劳资关系已实际成为我国经济生活中最重要的经济关系, 成为制约我国经济社会发展的瓶颈, 也成为和谐社会建设的一个突出障碍。在实践中, 一些用人单位侵害职工合法权益的现象大量存在, 导致劳动争议案件以每年 20% 以上的速度逐年增加, 且规模不断扩大, 有的直接引发了群体性突发事件, 成为影响经济发展和社会稳定的不利因素。因此, 劳资关系和谐程度, 直接影响经济运行的良性程度, 从而最终影响整个经济社会的和谐程度。对当前劳资关系, 有不同的看法, 有认为和谐的, 有认为冲突的。本文通过问卷调查, 在对和谐状况进行判断后, 试图给予当前劳资关系状况一个总体的判断。

一、问卷调查说明

在阅读相关文献及初步了解企业农民工劳资关

系状况的基础上, 本文分别设计了针对农民工和雇主的问卷调查表, 对闽东南地区(福州、漳州、泉州、莆田)的非公有制企业的农民工劳资关系进行问卷调查。在调查数据的基础上, 进行实证分析。

(一) 样本情况

2008年4月份, 对福建沿海四市非公有制企业进行简单随机问卷调查。问卷调查的对象分为农民工和雇主两类。每个企业发放三份, 其中针对农民工的问卷2份、雇主问卷1份。共发放900家企业, 发放农民工问卷共计1800份, 雇主问卷900份。收回农民工问卷550份, 其中有效问卷268份, 有效回收率为29.8%; 雇主问卷321份, 其中有效问卷164份, 有效回收率为36.4%。样本回收率达到统计要求。本问卷得到检验检疫部门、海关、工商、基层外经贸行政部门、外贸公司业务员、企业家朋友等帮助下完成的。问卷企业地区分布如下: 福州地区300家, 泉州地区300家, 漳州地区150家, 莆田地区150家。调查农民工劳资关系状况的主要内容包括劳资关系总体情况、劳动合同、劳动工资、社会保险、劳动

[收稿日期] 2008-10-20

[基金项目] 教育部人文社会科学规划基金项目(07JC790069)

[作者简介] 徐金华(1968-), 男, 福建省莆田市人, 厦门大学管理学院在读博士研究生, 从事人力资源管理研究。

法律、企业社会责任情况、工会等方面。

(二)样本数据分析

1 农民工样本基本情况

按从事工作的行业分,制造业占 81.1%,其他行业为 15.5%,不知道的为 3.8%。本调查剔除了国有和集体企业后,私营企业占 57.5%,港澳台企业占 26.5%,外商企业占 16.0%。按年龄分,25岁以下的占 40.5%,26-35岁的占 34.4%,35-46的占 23.9%,46-60的占 1.9%,61岁以上的没有,说明 35岁以下的占大部分为 74.9%;46岁以下占绝大部分,为 98.1%。按文化程度分,初中以下的占到 36.3%,高中(包含中专)的占 47.9%,大专以上占 15.8%,这说明高中以下的占大部分,为 84.2%。按性别分,男性农民工多于女性农民工,男的占 58.6%,女的占 41.4%。按农民工在企业的岗位分,一线工人占 60.6%,管理人员占 25.4%,技术人员占 14.0%。按在企业工作时间长短分,1年以下的占 23.2%,1-2年的占 29.3%,2-3年的占 26.2%,3-4年的占 9.5%,4-5年的占 5.3%,5年以上的占 6.8%。

2 雇主样本基本情况

本文调查有效雇主问卷共 164份。公司所属的行业为:制造业 71.4%,其他 28.0%,不知道 0.6%。董事长或总裁 23.3%,高级管理人员为 33.7%,中层管理人员 28.8%,其他 14.1%。公司的性质:私营企业 54.3%,港、澳、台企业 30.5%,外商企业 15.2%。公司的员工总数为:少于 100人 31.1%,100-200人 36.0%,200-500人 19.5%,500人以上 12.8%。公司经济效益:很好 15.9%,较好 46.3%,一般 31.1%,不理想 6.1%。公司的规章制度:健全 33.5%,较健全 46.0%,有待健全 20.5%。公司与当地政府关系如何:好 55.6%,一般 43.8%,不好 0.6%。

二、农民工与雇主对农民工需求认识的差异性分析

本文的和谐状况分为:很和谐、一般和谐、不和谐;总体和谐是指一般和谐以上占大多数的劳资关系状况。实证分析主要是来检验雇主与农民工之间的认识在哪些方面分歧,并通过农民工需求差异性判断劳资关系和谐状况。在显著性水平 $\alpha = 0.05$ 的条件下做出以下假设:雇主与农民工对农民工需求的认识无差异。在调查问卷中设计了有关农民工需求的 8个方面,雇主与农民工所作回答的样本统计频数结果见表 1。

表 1 雇主与农民工在农民工需求认识方面的统计频数

农民工可能的需求	雇主的统计 数据 $n_1 = 164$	农民工的统计 数据 $n_2 = 268$
社会保险	109	149
合法权益得到保护	117	184
劳动条件和职业安全	109	156
公平合理的劳动合同	89	140
企业管理者的有效领导	83	121
合理的工作时间	108	172
不拖欠工资	127	168
工资增长	114	202

注:表中 n_i 代表样本数。

从表 1 的数据可以看出,雇主与农民工在对农民工需求方面的认识,在频数的排序上存在一定的一致性。雇主认为最重要的是不拖欠工资,农民工认为最重要的是工资增长,两者在对农民工需求中重要方面的认识上都跟工资有关;雇主和农民工都认为农民工需求中次重要的是农民工的合法权益得到保护;在对农民工需求的认识上,雇主和农民工认为排在最后两位的都是公平合理的劳动合同和企业管理者的有效领导。

表 2 需求变量与雇主或农民工偏好检验列联表

		农民工需求								
		社会 保险	合法权 益 得到保 护	劳动条件和 职业安全	公平合理 的劳动合 同	企业管理者 的有效领 导	合 理 的 工作 时 间	不拖欠 工 资	工 资 增 长	总 数
人 员 类 别	雇 主 频 次	109	117	109	89	83	108	127	114	856
	期 望 值	102.8	120.0	105.6	91.3	81.3	111.6	117.6	125.9	856.0
	雇 主 频 次	149	184	156	140	121	172	168	202	1292
	期 望 值	155.2	181.0	159.4	137.7	122.7	168.4	177.4	190.1	1292.0
总 数	频 次	258	301	265	229	204	280	295	316	2148
	期 望 值	258	301	265	229	204	280	295	316	2148

进一步,将表 1 的数据进行列联表分析和相关性卡方检验,相关性卡方检验的原假设是: 人员类别(雇主或农民工)与对农民工需求的认识不相关。经过 SPSS11 运算,列联表分析结果见表 2 相关性卡方检验结果见表 3。

表 3 雇主与农民工对农民工需求差异性认识的卡方检验结果

	检验统计量值	自由度	双侧近似概率
皮尔逊卡方值	4.403 ^(a)	7	0.732
似然比	4.412	7	0.731
线性相关的卡方值	0.578	1	0.447
有效记录数	2148		

注: a 0 cells (.0%) have expected count less than 5. 最小期望值是 81.30

采用卡方检验需要具备一定的条件,即必须满足样本总量 n 足够大,一般不小于 50。从表 2 中看出,样本总量 $n = 2148 > 50$ 并且各组期望频数 (Expected Count) 不小于 5 或者条件放宽些,对于自由度大于 1 的列联表,只要期望频数小于 5 的单元数不超过总数的 20%,也是允许采用卡方检验方法的,从表 2 中可以看出最小的期望频数为 81.3 > 5 。因此,本检验两条件都满足,可以采用卡方检验。表 3 中卡方检验的结果显示:渐进双侧概率 $p = 0.732 > \alpha = 0.05$,因此接受原假设:人员类别与对农民工的需求方面的认识不相关,即无论人员类别为何,都不影响对农民工需求的认识。从而接受原假设:雇主与农民工对农民工需求的认识没有显著性差异。这有两种可能,一是农民工劳资关系总体和谐,另一种是农民工劳资关系不和谐。本文认为是第一种可能。理由如下:

一是近年来从中央到地方政府出台了不少保护农民工劳动权益的政策措施,农民工不断在改变自己的弱势地位,农民工权益保护得到了加强,这使农民工感受到自己地位在不断提高。最典型的政策是国务院 2006 年 3 月 28 日发布的《国务院关于解决农民工问题的若干意见》。《意见》特别要求各地区、各部门结合实际抓紧制定和完善配套措施及具体办法,积极研究解决工作中遇到的新问题,确保涉及农民工的各项政策措施落到实处。

二是闽东南企业大量缺工,2005 年的数据显示,泉州地区就缺工 17 万人。这迫使企业改善农民工劳动条件和生活条件,农民工得到了实惠,因而农民工的工作满足感得到了提高,使农民工感受到劳资关系正在改善,所以认为不和谐的比较少。

三、讨论

本文在界定和谐状况概念后,认为当前农民工劳资关系总体和谐。一些学者的观点支持了这个结论。关于我国的劳资关系类型,乔健认为,“社会主义新型劳动关系”既不同于资本主义国家“利益冲突型”的劳动关系,也不同于日本和计划经济时期中国“利益一体型”的劳动关系,而是一种“利益协调型”的劳动关系。类似的还有张彦宁、陈兰通等的观点。张彦宁等认为,私营企业劳资关系将是和谐型、摩擦型、冲突型三种类型劳资关系并存,但总体上,我国私营企业劳动关系总体上保持相对稳定协调、和谐运行。

当前,我国经济发展进入重要转型期,劳资关系正在成为制约企业发展的重要因素之一。从国内看,随着我国经济快速持续发展,以民工短缺和新的《劳动合同法》出台为标志,劳工问题和劳资关系问题更加凸显并受到全社会高度关注。从国际看,国际企业社会责任运动方兴未艾,劳动标准与国际贸易成为必然趋势,这一方面提高了企业进入国际市场的压力,另一方面也促使我国企业改善劳资关系。

总体来看,当前我国的劳资关系总体和谐。但从国内外发展环境来看,劳资关系已成为制约企业发展的重要因素之一。我国企业要未雨绸缪,顺应国内外发展环境的变化,积极把构建和谐劳资关系落实到企业治理中去。

[参考文献]

[1] [美]丹尼尔·奎因·米尔斯. 李丽林,李俊霞,译. 劳工关系 [M]. 北京:机械工业出版社,2000

[2] 程延园. 劳动关系 [M]. 北京:中国人民大学出版社,2002

[3] 巫继学. 劳资和谐:“十一五”的最大“瓶颈” [J]. 中国社会导刊,2005 (11X): 36-36

[4] 张彦宁,陈兰通. 2005 中国企业劳动关系状况报告 [M]. 北京:企业管理出版社,2005

[责任编辑:高平亮]